De l'insertion des jeunes éloignés de l'emploi à la régulation des transitions

7 balises pour appréhender les enjeux des transitions des jeunes entre enseignement et emploi[1]

Abraham Franssen[2]

Résumé : Dans un contexte de chômage structurel des jeunes peu qualifiés, la tendance de l'action publique est de se focaliser sur les causes les plus immédiates et apparentes du manque d'insertion socioprofessionnelle des demandeurs d'emploi. Elle vise pour l'essentiel, par la formation, l'accompagnement, le contrôle ou la création directe d'emplois aidés à « rapprocher les chômeurs de l'emploi ». Ce faisant, elle tend à envisager la transition sous l'angle des trajectoires individuelles plutôt que dans la perspective d'une nouvelle régulation des rapports sociaux entre les différents acteurs de la formation, de l'insertion et de l'emploi.

En s'inspirant de l'approche des marchés transitionnels du travail, on cherchera ici à proposer *sept balises* pour appréhender, cognitivement et politiquement, les enjeux des transitions dans le contexte de la Région bruxelloise. L'intuition générale qui sous-tend le propos est qu'il s'agit de passer d'une action publique centrée sur *l'insertion des jeunes* à une approche qui appréhende plus collectivement *la régulation des transitions*.

Introduction

La problématique de la transition des jeunes entre l'école et la vie active s'est progressivement imposée comme problème social tout d'abord, comme objet d'action publique ensuite, dès lors que cette transition a perdu le caractère évident qu'elle pouvait avoir jusque dans les années 70, dans le contexte d'une croissance régulière des emplois, d'une relative correspondance entre filières d'enseignement et d'emploi et d'une moindre exigence des conditions d'accès à l'emploi. Comme le relève Claude Dubar, pour que l'insertion professionnelle devienne socialement problématique, il aura donc fallu trois coupures historiques : celle qui sépare la formation de l'activité professionnelle; celle qui dissocie la sortie des études et l'entrée au travail, créant un espace intermédiaire entre école et entreprise; et celle qui instaure la « post-adolescence », qui court de l'adolescence à l'âge adulte, âge durant lequel le jeune doit lutter pour s'insérer professionnellement[3].

---

[1] Le présent article est pour l'essentiel basé sur le rapport de la recherche exploratoire : *Cadre d'analyse et d'évaluation de l'action publique (en région de Bruxelles-Capitale) en matière de transition des jeunes entre l'enseignement et l'emploi, Publication de la CCFEE, 2009*. FRANSSEN Abraham (dir.). Disponible sur www.ccfee.be dans sa partie « Travaux – Transitions ».

[2] Professeur aux Facultés universitaires Saint-Louis, Bruxelles, Centre d'études sociologiques, franssen@fusl.ac.be. Ont également contribué de manière déterminante à cette réflexion Donat Carlier et Véronique Degraef du secrétariat de LA CCFEE. Sans pouvoir être tenus pour responsables des limites de ce *working paper*, ils doivent en être crédités et remerciés de la genèse et du développement au fil de version successives enrichies de leur relecture et suggestions.

[3] Cité par Baye, A ; Hindryckx, G ; Libon, C ; Jaspar, S (2005); Mesurer la transition entre l'école et la vie active en Wallonie : cadre conceptuel et canevas d'indicateurs internationaux, Discussion Papers n°0505,

C'est, pour une partie significative des jeunes, la persistance du chômage, du sous-emploi et de manière générale des difficultés à s'insérer structurellement dans l'emploi qui, couplée aux impératifs de maîtrise des dépenses sociales, d'augmentation du taux d'activité, voire de lutte contre la délinquance juvénile, a conduit à une mise à l'agenda de la problématique de l'insertion socioprofessionnelle à partir du début des années 80.

En Région bruxelloise, et plus généralement en Belgique comme dans la plupart des sociétés occidentales confrontées à la persistance d'un important taux chômage, en particulier parmi les jeunes peu qualifiés, ces 25 dernières années ont vu la multiplication de dispositifs (Convention Premier Emploi, Programme de Transition Professionnelle, Plan d'accompagnement des demandeurs d'emploi, Missions locales, Ateliers de Formation par le Travail, Contrat d'intégration des CPAS, …) visant à permettre l'insertion dans l'emploi des jeunes, et en particulier des jeunes peu qualifiés, et ce tant à l'initiative des pouvoirs publics qu'à l'initiative des partenaires sociaux ou d'acteurs associatifs,voire privés.

Force est pourtant de constater qu'après plus de 25 ans de politiques de lutte contre le chômage, celui-ci demeure massif et structurel, en particulier si l'on considère la situation sur le marché de l'emploi des jeunes en Région bruxelloise. Ce constat désespérant ne condamne pas nécessairement les actions entreprises – on peut toujours se demander ce qu'il serait advenu si cette action publique n'avait pas été mise en place - , mais il appelle à tout le moins à se donner les moyens de l'évaluation et de la réflexion. D'autant plus que cette multiplication des dispositifs et leur enchevêtrement a conduit à la constitution d'un espace social et institutionnel spécifique, voué à l'insertion socioprofessionnelle, et que l'on peut qualifier d' « espace transitionnel ». Celui-ci peut être caractérisé comme « un réseau d'action publique » dans la mesure où il est constitué d'une pluralité d'acteurs en relation partageant des enjeux en commun tout en poursuivant des intérêts propres. Aux questions posées par la poursuite des *buts de missions* – comment favoriser l'insertion professionnelle des jeunes - se superposent celles posées par les *buts de système* : quelles articulations entre les différents dispositifs et quelles connexions entre ceux-ci et les composantes plus structurelles que sont le système scolaire d'une part, et le marché de l'emploi d'autre part ? quel pilotage de ce réseau d'action publique ?, quel référentiel partagé entre les divers intervenants ?, quels instruments de connaissance ?, quels outils et quelles pratiques d'intervention ?

L'enjeu pour l'action publique ainsi déployée est que l'espace transitionnel constitue bien un tremplin et non un labyrinthe; que le maillage des multiples mesures constitue un filet de protection et non une nasse.

En s'inspirant de l'approche des marchés transitionnels du travail, on cherchera ici à proposer *sept balises* pour appréhender, cognitivement et politiquement, les enjeux des transitions, en particulier dans le contexte de la Région bruxelloise. L'intuition générale qui sous-tend le propos est qu'il s'agit de passer d'une action publique centrée sur *l'insertion des jeunes* à une approche qui appréhende plus collectivement *la régulation des transitions*.

Précisons que l'on se situera ici à mi-chemin entre le registre descriptif (comment cela se passe), le registre analytique (pourquoi est-ce que cela se passe comme cela) et le registre prescriptif (comment cela pourrait-il se passer...).

1. Construire un diagnostic partagé et expliciter les hypothèses d'intervention

La première balise consiste à expliciter et *à clarifier le diagnostic et les hypothèses qui sont au fondement de l'action publique en matière de transitions des jeunes entre l'enseignement et l'emploi.*

En effet, pour résoudre le problème collectif identifié (dans ce cas-ci, le sous-emploi des jeunes peu qualifiés), toute action publique repose, implicitement ou explicitement, sur une ou plusieurs *hypothèses causales et hypothèses d'intervention*[4].

L'*hypothèse causale* se traduit par des suppositions quant à l'enchaînement des causes et des effets qui caractérisent le problème social à résoudre. Autrement dit, à quelle cause, à quel facteur ou à quel acteur attribue-t-on de manière dominante la responsabilité première du sous-emploi des jeunes ? Il n'est par exemple pas indifférent d'*attribuer le sous-emploi des jeunes à leurs déficits de compétences et à leurs stratégies erronées de recherche d'emploi, ou bien de l'attribuer aux logiques et critères de recrutement (surqualification à l'embauche, discriminations, etc) des employeurs.*

Les *hypothèses d'intervention* établissent, quant à elles, comment le problème collectif à résoudre peut être atténué, voire résolu, par l'action publique et par les dispositifs mis en oeuvre. Elles définissent les stratégies à mettre en œuvre et les instruments à appliquer pour influencer les décisions et les activités des groupes cibles désignés, de sorte que ceux-ci soient compatibles avec les objectifs visés. L'explicitation de ces hypothèses au fondement de l'action publique est importante pour pouvoir évaluer leur pertinence sur base des résultats observés. Ainsi par exemple, *les hypothèses d'intervention au fondement d'un dispositif comme la Convention Premier Emploi (CPE, auparavant emploi dit « Rosetta », pour lequel l'employeur bénéficie d'une réduction des charges s'il engage un jeune peu qualifié) sont que la réduction des charges aura un effet incitatif pour l'engagement de jeunes peu qualifiés et qu' en offrant à ceux-ci la possibilité d'occuper rapidement un premier emploi, on augmentera leur employabilité et leur probabilité de s'insérer sur le marché de l'emploi ordinaire.*

L'explicitation des ces hypothèses et la construction d'un diagnostic partagé constituent donc un enjeu essentiel pour l'action publique. De manière idéal-typique, deux approches des transitions des jeunes vers l'emploi peuvent être distinguées : les transitions comme trajectoires individuelles *versus* les transitions comme interdépendances.

1.1 Les transitions comme trajectoires individuelles

L'image d'un jeune tentant en vain d'attraper « Lucky Bunny » illustre de manière tragi-comique les représentations dominantes de la situation des jeunes cherchant à s'insérer sur la marché de l'emploi.

Dans ce clip *« Attrape Lucky Bunny »* produit par le FOREM pour faire la promotion du plan "Job Tonic" proposant un accompagnement aux jeunes sans emploi, on voit plusieurs dizaines de jeunes qui errent dans des sous-bois. Zoom sur l'un d'entre eux caché derrière un tronc d'arbre qui guette l'arrivée de *Lucky Bunny*, sorte de lapin Duracell dopé à l'érythropoïétine, lapin porte-bonheur bleu à huit pattes (encore plus improbable qu'un canard à trois pattes) et qui symbolise l'emploi convoité. Evidemment, ce jeune est encore maladroit, donc il marche sur une brindille, ce qui alerte le lapin qui s'échappe. Sur l'image, on voit ce jeune qui s'étale tandis que Lucky Bunny détale. Le tout se termine par une invitation *: "si tu veux attraper Lucky Bunny, rejoins le FOREM, Jobtonic t'y aidera.*"

L'iconographie kitsch du jeune cherchant à attraper « Lucky Bunny » est révélatrice de la première lecture, la plus spontanée, des difficultés rencontrées par les jeunes dans leur transition entre enseignement et emploi. *L'hypothèse causale sous-jacente en est que les difficultés d'accès à l'emploi sont liées aux « déficits d'employabilité » des jeunes*

[4] On reprend ici les définitions proposées par Knoepfel P., Larrue C., Varone F., *Analyse et pilotage des politiques publiques*, Verlag Rüegger, Zürich, 2006, p. 144.

(qualification, profil, motivations, attitudes, stratégies....) et à leur éloignement du marché de l'emploi.

Ce que suggère le clip « Lucky Bunny » est que *la transition peut être appréhendée sous l'angle de la trajectoire individuelle* et des plus ou moins grandes difficultés (manque de compétences, obstacles, handicaps...) qui séparent le jeune de l'emploi. De plus, l'action se déroule dans un espace désocialisé – un sous-bois-, mettant en prise directe le jeune, chargé d'attraper à mains nues le léporidé, et l'emploi bondissant. On s'en tient là à la définition classique de la transition comme « le passage d'un état à un autre, d'un point de départ signifié par la sortie du système d'éducation formel, avec ou sans certification, et l'entrée dans l'emploi »[5].

Produit par l'organisme public chargé de la formation et de l'accompagnement des demandeurs d'emploi en Wallonie pour promouvoir le plan « Job Tonic » qui vise à « transformer le stage d'attente en tremplin pour l'emploi », ce message suggère également que *l'hypothèse d'intervention se situe au niveau de l'employabilité des jeunes qui doivent être renforcés dans leurs compétences, aptitudes et stratégies à l'égard de l'emploi.*

Au-delà de cette illustration singulière, il s'agit bien là de la réponse dominante aujourd'hui apportée par l'action publique mise en oeuvre dans le cadre des politiques d'accompagnement et d'activation des demandeurs d'emploi. Ces politiques se focalisent sur les causes les plus immédiates et apparentes du manque d'insertion socioprofessionnelle des jeunes : leur manque de qualification, de compétences et de motivation, pour l'emploi lui-même, mais également, voire prioritairement pour la recherche d'emploi. Elle vise pour l'essentiel, par la formation, l'accompagnement, le contrôle à « rapprocher les jeunes de l'emploi ». Il s'agit de capaciter (motiver, former et informer), inciter et le cas échéant contraindre les personnes via l'accompagnement et le contrôle. En Région bruxelloise, la généralisation du dispositif de « CPP » (Construction de projet professionnel) désormais rendu obligatoire pour tous les jeunes demandeurs d'emploi de moins de 25 ans, en commençant par ceux qui sortent de l'école, et qui consiste pour l'essentiel à proposer/imposer un accompagnement (coaching, bilan de compétence, orientation, formation, aide à la recherche d'emploi), est une autre application de cette première lecture de la problématique de la transition des jeunes vers l'emploi.

On peut d'ailleurs remarquer que dans le clip du FOREM seuls les jeunes chercheurs d'emploi sont présents, comme s'ils étaient les seuls concernés par les enjeux de transition. C'est participer là du tropisme des institutions qui tendent à considérer que les problèmes (d'échec, de décrochage, de désaffiliation sociale...) sont intrinsèquement liés aux caractéristiques et aux déficits de leurs publics, *sans prendre en compte la dimension collective, institutionnelle et relationnelle de ces problèmes*. A ce titre, on en viendrait à considérer, souvent avec des intentions bienveillantes, que le problème de l'exclusion ne concerne que les *outsiders* sans mettre leur situation en relation avec celle des *insiders*. Cela reviendrait, par analogie, à aborder les problèmes de l'échec scolaire sans prendre en compte la distribution et la répartition des places opérées par l'institution scolaire. A terme, cette première lecture des difficultés d'insertion des jeunes peut conduire les intervenants à privilégier une approche clinique de leurs publics, en terme de "diagnostic psychosocial", de "troubles de l'employabilité", de "motivation et de personnalité". La construction de cette lecture clinique est notamment mise en évidence par les recherches de Denis Castra à propos des agents d'insertion socioprofessionnelle

[5] Même si, comme le relèvent Baye, A ; Hindryckx, G ; Libon, C et Jaspar, S (2005), le concept n'est pas si aisément opérationnalisable : « *Il faut en effet s'accorder sur ce que l'on considère comme le moment de sortie du système éducatif : est-ce la première sortie du système d'éducation formel ; la sortie définitive de ce système ; doit-on seulement prendre en compte le système d'éducation formel ou également les formations non reconnues par un pouvoir central ou non sanctionnées par un diplôme ? Il faut également définir l'entrée sur le marché du travail : est-ce la première entrée dans l'activité (emploi ou chômage), la première entrée dans l'emploi ou encore l'accès à un emploi stable (terme qui suppose lui aussi une définition)* ».

en France[6] et de Jean-François Orianne à partir d'une recherche sur les conseillers en accompagnement professionnel du FOREM[7].

Bref, on ne peut se limiter à considérer la situation de ceux qui sont à l'écart des normes sans s'interroger sur la manière dont ces normes sont construites, socialement, politiquement et, souvent même, cautionnées scientifiquement par la production d'indicateurs et de typologies de « distance à l'emploi ».

1.2 *Les transitions comme interdépendances*

La seconde lecture, plus complexe, des transitions des jeunes vers l'emploi est inspirée de l'approche des marchés transitionnels.

Elle repose sur *l'hypothèse causale que* les difficultés d'insertion d'une partie des jeunes sont la conséquence des logiques ségrégatives et compétitives sur les différents (quasi-)marchés (scolaire, de l'emploi, institutionnels) et qu'elles sont le résultat des stratégies (rationnelles, mais non coordonnées) des différents acteurs en présence.

Il s'agit par conséquent d'une lecture moins individuelle et plus relationnelle, moins positiviste et plus constructiviste, moins situationnelle et plus dynamique. L'insertion ou la non insertion sont ici appréhendées non pas comme le seul résultat de caractéristiques individuelles des « exclus », mais comme le produit des relations (interpersonnelles) et des rapports (plus systémiques) entre les différents acteurs qui constituent ensemble l'espace transitionnel. Les jeunes concernés certes, mais également leurs interlocuteurs immédiats que sont notamment les conseillers emploi des services publics d'emploi, les contrôleurs de l'ONEM, les formateurs des organismes d'insertion socioprofessionnelle, et sans doute de manière plus décisive encore les enseignants qu'ils ont connus lors de leur scolarité, et les employeurs par lesquels ils ont du mal à se faire reconnaître.

Ces interactions immédiates prennent évidemment place dans un contexte et un ensemble social plus large, sous-tendus par des rapports sociaux structurels entre individus et groupes sociaux différenciés par l'âge (rapports inter-générationnels), le sexe (rapports sociaux de genre), l'origine (rapports ethniques), le capital scolaire (classement scolaire), etc. C'est, dans un contexte donné, la position relative occupée par les différents groupes dans ces différents espaces sociaux concurrentiels qui va déterminer quelles seront les chances de chacun. Cette lutte des places et les effets de marginalisation des individus et des groupes disposant du moins de ressources sont exacerbés dans un contexte de déficit structurel d'emploi, de rareté relative des moyens et de gouvernance chaotique.

Bref, la marginalité n'est pas une situation, c'est un rapport social, ou plutôt un enchevêtrement de rapports sociaux se déployant à différents niveaux. Précisons, pour éviter tout malentendu, que les jeunes sont également acteurs de ce jeu relationnel et structurel, même si c'est comme acteurs faibles dont les stratégies relèvent parfois de l'adaptation secondaire. Il ne s'agit donc pas de passer d'une responsabilisation culpabilisante à une victimisation complaisante (mais finalement tout aussi méprisantes l'une que l'autre).

Cette seconde lecture se fonde également sur la prise en compte des interdépendances entre les différentes transitions. Comme l'indique Bernard Gazier, « ma mobilité dépend de la vôtre », autrement dit « les transitions font système et agir sur elles suppose de repérer, puis de modifier, leur système global. Cinq champs principaux de transition balisent l'espace de circulation : transitions entre formation et emploi, à l'intérieur de

---

[6] Communication de Denis CASTRA au colloque du CERISIS, 18 octobre 2005, Voir aussi CASTRA, D., *L'insertion professionnelle des publics précaires.* Paris, PUF « Le Travail humain », 2003.

[7] Jean-François ORIANNE met notamment en évidence les ritournelles par lesquelles « les nouveaux métiers », ici les Conseillers en Accompagnement Professionnel, tracent les frontières de leur rôle:*« Le sens de notre travail, ce n'est pas de trouver des solutions », Le « sens de notre travail, c'est pas nécessairement que les gens travaillent »*. Orianne J.-F., *Politiques actives d'emploi et professionnels de l'employabilité : critique et clinique*, Travail Emploi Formation n°6, 2006, p. 53-92.

l'emploi, entre emploi et chômage, emploi et activités domestiques, emploi et retraite. D'autres cheminement sont bien sûr possible, par exemple entre chômage et formation, ou encore entre chômage et activités domestiques (par exemple dans le cas des chômeurs découragés ou exclus) [8]».

Sur le plan des hypothèses d'intervention, il s'agit par conséquent d'appréhender *ces différentes transitions dans leur ensemble (plutôt que de se focaliser sur une transition ou un groupe cible en particulier) et de les mettre en relation.* Il convient *d'*agir avec les personnes et sur les systèmes relationnels (et pas seulement *sur* les personnes), en favorisant des stratégies inclusives et coopératives à différents niveaux.

Au consensus excluant qui fait porter aux plus faibles la responsabilité de leur insertion, il s'agit de substituer la responsabilisation collective, le degré de responsabilité de chacun des acteurs étant proportionnel à son pouvoir social dans la régulation des transitions.

2. Appréhender l'ensemble du système d'action et clarifier les niveaux de responsabilité

La seconde balise consiste à *appréhender l'ensemble du système d'action et à clarifier les niveaux de responsabilité.*

Plutôt que de se baser sur la notion qui apparaît trop strictement biographique de « transition » comme *« succession de statuts ou de positions occupé(e)s au cours d'une période de temps »,* nous préférons le concept « d'espace transitionnel », dans un sens inspiré par les travaux des économistes de la régulation et des marchés transitionnels du travail. Nous nous rapprochons ainsi de la définition de la transition retenue par l'IWEPS et « *qui amène à prendre en compte à la fois la structure éducative et celle du marché de l'emploi, qui sont susceptibles d'influer sur une période de transition entendue comme un processus qui peut être plus ou moins long, et plus ou moins « agité ». « Pour analyser ce processus, il faut tenir compte de structures ou de processus au niveau macro, mais aussi de variables individuelles associées à une transition plus ou moins aisée. Enfin, la dimension comparative peut permettre de situer un pays ou une région par rapport à d'autres entités et, partant, de mieux en comprendre les spécificités et les enjeux. Les travaux de Dupray et Gasquet (2003) confirment l'intérêt, dans une perspective régionale, de l'étude du contexte local en termes de structures du système éducatif, du marché du travail, et de l'environnement socio-démographique »*[9].

Il s'agit donc de « co-penser » l'espace transitionnel dans ses articulations et aux différents niveaux.

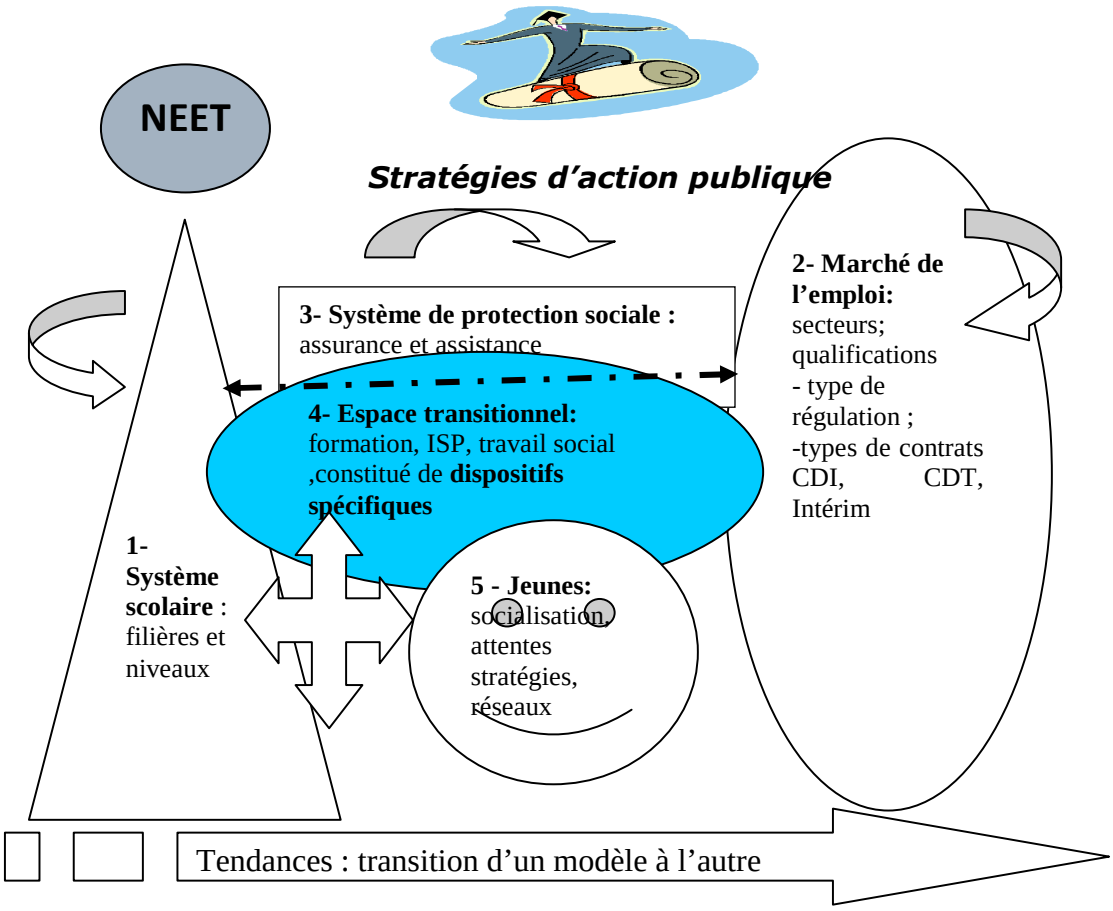
Afin de clarifier l'enchevêtrement des facteurs et des jeux d'acteurs qui interviennent dans la transition des jeunes entre l'enseignement et le marché de l'emploi, nous proposons de partir d'un schéma d'ensemble et de distinguer différents niveaux d'analyse.

---

[8] Bernard GAZIER, Sécuriser les transitions, in Vivianne Châtel (éd.), Les temps des politiques sociales, Academic Press Fribourg, Res Socialis, vol 34, 2008, pp.95-115

[9] Cité par Baye, A ; Hindryckx, G ; Libon, C ; Jaspar, S (2005) ; Mesurer la transition entre l'école et la vie active en Wallonie : cadre conceptuel et canevas d'indicateurs internationaux, Discussion Papers n°0505, IWEPS, décembre 2005

Figure 1 : Représentation schématique de l'espace de l'action publique « Enseignement- Protection sociale - Transition- Emploi »[10]


NEET
Stratégies d'action publique
2- Marché de l'emploi: secteurs; qualifications - type de régulation ; -types de contrats CDI, CDT, Intérim
3- Système de protection sociale : assurance et assistance
4- Espace transitionnel: formation, ISP, travail social ,constitué de dispositifs spécifiques
1- Système scolaire : filières et niveaux
5 - Jeunes: socialisation, attentes stratégies, réseaux
Tendances : transition d'un modèle à l'autre

Schématiquement, la question des transitions des jeunes entre l'enseignement et le marché de l'emploi peut être abordée à partir de ses cinq principales *composantes,* que sont (1) *le système d'enseignement, (2) le marché de l'emploi, (3) les systèmes de protection sociale, (4) l'espace transitionnel proprement dit, constitué de l'agencement des dispositifs (formation, insertion) spécifiquement destinés à favoriser la transition des jeunes vers l'emploi, et (5) les jeunes eux-mêmes*, ainsi qu'à partir des *articulations* entre ces différentes composantes.

En amont, les transitions renvoient directement à l'organisation et aux performances du *système scolaire* qui peut être caractérisé par son degré de standardisation, l'étendue et la nature de la différenciation à l'intérieur du système d'éducation et de formation, les caractéristiques des trajectoires et résultats des élèves (*niveaux de certifications atteints, niveaux et types de compétences acquises, taux de réussite et d'échec, répartition de la population scolaire entre les différentes filières...)*. A l'échelle des individus, la corrélation entre le niveau d'études et leur insertion dans la structure socioprofessionnelle est clairement établie: le risque d'exposition à l'expérience du

[10] Ce schéma ne présente qu'une version très simplifiée : chacune des composantes pourrait être bien davantage détaillée dans sa structure et ses éléments constitutifs. Chacune des composantes peut aussi être abordée à partir de l'action publique spécifique dont elle fait l'objet.

chômage et la précarité/stabilité dans l'emploi sont directement fonction du niveau d'études atteint.

En aval, l'insertion des jeunes dans l'emploi est fonction des dynamiques et des caractéristiques *du marché de l'emploi*. Au-delà des chiffres de l'activité, de l'emploi et du chômage, le marché du travail doit être appréhendé dans ses caractéristiques : degré de régulation des différents marchés de l'emploi, types d'emploi et formes contractuelles, répartition des emplois par métiers, fonctions et qualifications, identification des pénuries par secteur et fonctions, etc. Les entreprises participent à la structuration du processus d'insertion socioprofessionnelle par les interventions sur l'offre de formation (via divers organismes de liaison entre l'entreprise et les systèmes d'éducation et de formation) et par les pratiques de mobilisation professionnelle (via les modes de recrutement, d'embauche et de gestion de la main d'œuvre et les investissements de formation continue). Ces deux pratiques d'intervention sur l'offre de formation et de mobilisation professionnelle constituent aujourd'hui un fort agent régulateur du processus d'insertion sur le marché du travail[11].

● Il importe d'identifier la **nature de la régulation du marché du travail** (contraintes légales, flexibilité et droit du travail). Sur ce plan, les travaux de Garonna, & Ryan (1989) ont permis d'isoler trois modes d'intégration des jeunes en fonction du type d'organisation des marchés du travail.

- l'**intégration réglementée :** la formation initiale est acquise en alternance, le plus souvent en apprentissage. Son contenu, comme le nombre de places offertes, fait l'objet de négociations entre partenaires sociaux ;
- l'**exclusion sélective** : lors de leur recrutement, les salariés entrent dans l'entreprise à la base et progressent ensuite grâce à l'ancienneté et par promotion interne. Dans ce système, les qualifications ne sont pas transférables et les salaires sont liés aux postes occupés, et non aux caractéristiques des individus qui les occupent. Les débutants, dépourvus d'expérience par définition, sont en position défavorable pour accéder aux marchés internes. L'accès à ces marchés est restreint et s'organise selon le modèle de la concurrence pour l'emploi. Les jeunes en début de carrière professionnelle en sont le plus souvent exclus, d'où le terme d'exclusion sélective. Parmi les débutants, ce sont les diplômes ou les titres, ainsi que le début d'expérience déjà accumulé ailleurs, qui ordonnent la file d'attente pour l'accès aux marchés internes ;
- la **régulation concurrentielle** : la rentabilité à court terme qui est recherchée par les entreprises. Dans un contexte de chômage élevé, ces dernières font jouer à plein régime la concurrence entre actifs, expérimentés ou débutants, en exerçant une pression à la baisse sur les salaires et en utilisant des formes flexibles de contrats de travail (emplois à durée limitée, postes à temps partiel imposé). Les entreprises peuvent choisir d'embaucher des jeunes à moindre salaire plutôt que des salariés adultes.[12]

● Il est également nécessaire de caractériser la nature des segmentations du marché de l'emploi. La théorie de la segmentation distingue en général, du point de vue des employeurs, le **marché interne** et le **marché externe**. Le marché interne, nécessaire pour stabiliser une partie de la main d'oeuvre, répondre à la part constante de la demande et diminuer les coûts de gestion (formation, etc) est, de manière idéal-typique, caractérisé par des contrats à durée indéterminée, une rémunération élevée, une organisation syndicale forte, une formation de qualité et des perspectives de carrière. Le marché externe, nécessaire pour « être en capacité de faire varier le niveau de personnel afin d'ajuster au mieux les capacités de production à la demande », se caractérise par des emplois à durée déterminée, à temps partiel, intérimaires, etc.

[11] Vultur Mircea, « La structuration de l'insertion professionnelle des jeunes par les modes de recrutement des entreprises » ; in *Les jeunes et le travail.* Sylvain Bourdon et Mircea Vultur (dir.), 2007. Presses universitaires de Laval. PP. 129-153.

[12] Baye, A ; Hindryckx, G ; Libon, C ; Jaspar, S (2005) ; *Mesurer la transition entre l'école et la vie active en Wallonie : cadre conceptuel et canevas d'indicateurs internationaux*, Discussion Papers n°0505, IWEPS, décembre 2005

Les systèmes de protection sociale[13] sont ici entendus classiquement comme l'ensemble des mécanismes redistributifs (par la sécurité sociale ou par l'assistance sociale) destinés aux populations sans emploi ou hors de la population active. Pour caractériser, dans une approche comparative, les différents systèmes de protection sociale, Esping-Andersen[14] distingue trois modèles d'Etat providence : conservateur (ou corporatiste), social-démocrate et libéral, en fonction de leur degré de dé-marchandisation.

Au centre du schéma, se situe *l'espace transitionnel de l'insertion*. Comme déjà évoqué précédemment, on peut entendre par là le sous-système constitué par l'ensemble des mesures, des dispositifs et des instruments délibérément mis en place afin de favoriser les différentes transitions vers, au sein et hors du marché de l'emploi[15], et, dans le cas qui nous occupe, plus particulièrement les transitions des jeunes vers l'emploi. Par rapport aux autres composantes que sont le système scolaire, le marché de l'emploi et le système de protection sociale, il s'agit d'une composante secondaire, de construction plus récente et précisément développée en vue de répondre aux insuffisances du fonctionnement et de l'ajustement spontané des autres composantes. C'est en particulier pour répondre au constat de la non-insertion de jeunes entre l'école et le marché de l'emploi, et à celui des limites des systèmes de protection sociale, que s'est développé depuis une trentaine d'années un champ de pratiques et d'expériences, puis des dispositifs et des politiques visant à favoriser leur transition et leur insertion[16]. Cet *espace transitionnel* est constitué de *dispositifs spécifiques* (par exemple les OISP, les missions locales, etc..) au centre desquels se trouvent les services publics d'emploi.

Enfin, il est important de faire figurer dans le schéma d'analyse les premiers concernés, à savoir *les jeunes « en transition »* dans la mesure où ils sont bien évidemment une composante essentielle de l'espace transitionnel. De leurs ressources et de leurs stratégies, de leurs représentations et de leurs intérêts dépendent en partie les effets concrets des dispositifs qui leur sont destinés et parfois imposés.

Au-delà de l'analyse de chacune des composantes et de leurs effets propres, c'est surtout leur agencement et donc *leurs articulations* qu'il importe de prendre en compte. Ces articulations peuvent être distinguées aux différents niveaux : *entre les éléments constitutifs de chaque composante* (par exemple, les articulations entre les les Services publics d'emploi et les autres dispositifs spécifiques constitutifs de l'espace transitionnel ou entre les établissements, les options, les filières… constitutifs du quasi-marché scolaire), et *entre les composantes prises de manière bilatérale* (par exemple les articulations entre enseignement et marché de l'emploi ou entre protection sociale et marché de l'emploi), *multilatérale* ou *globale*.

---

[13] La protection sociale est définie, au sens du BIT, comme arrangement collectif qui permet d'amortir les effets d'une incapacité temporaire ou définitive d'obtenir un revenu par le travail.

[14] Esping-Andersen Gosta, Les trois mondes de l'Etat-providence. Essai sur le capitalisme moderne, coll. Le lien social, éd. PUF, 1999.

[15] Soulignons que les transitions ne concernent pas que les jeunes dans leur parcours entre entre leur formation initiale et l'emploi. tous les publics. Dans une Région comme Bruxelles caractérisée par de nombreux flux migratoires, la pauvreté et la précarisation de l'emploi, bien d'autres publics sont concernés par cet espace transitionnel entre leur formation initiale (pas toujours reconnue ou très faible) et l'emploi. De même, dans le cadre de la formation tout au long de la vie les allers retours ou la coprésence formation – emploi sont appelés dans le cadre d'une idéologie de la mobilité permanente à se multiplier à tout âge.

[16] Si cet espace transitionnel se constitue aussi comme un secteur propre qui se dote de ses propres acteurs et institutions, il ne se laisse pas appréhender dans une logique classique de découpage sectoriel et institutionnel. Sur le plan de la répartition des compétences, on peut d'ailleurs dire que l'espace transitionnel de l'insertion ne relève pas d'un Ministère particulier, mais s'établit aux intersections entre plusieurs compétences et politiques : de formation, d'emploi, d'intégration sociale. Il en résulte aussi que cet espace ne relève pas d'une seule valeur de référence (solidarité, efficacité, droit-devoir), d'une seule logique d'action et de critères univoques (rentabilité/équité...) d'évaluation. Il s'agit donc d'un espace à la fois hybride et oxymore.

La manière dont se caractérisent et se combinent les différentes composantes va définir les différents modèles nationaux de transition[17]. Concernant la situation des jeunes sur le marché de l'emploi dans les différents pays européens, Béatrix Niemeyer souligne l'idiosyncrasie de chaque contexte national. Des facteurs structurels et culturels comme la structure du système de formation professionnelle, la responsabilité de l'insertion professionnelle (attribuée tantôt aux pouvoirs publics, tantôt aux partenaires sociaux, tantôt aux familles…), la notion culturelle de la jeunesse (comme période d'autonomie et d'épanouissement, comme préparation à la vie active) ou encore l'appréciation sociale du chômage des jeunes influencent de manière déterminante la position relative et les dispositions subjectives des jeunes par rapport au marché de l'emploi[18].

Sur le plan des paramètres de base qui déterminent la situation des jeunes dans l'espace transitionnel entre l'enseignement, la protection sociale et l'emploi, le modèle belge se caractérise par :

- un système scolaire qui prétend au quasi monopole de la formation et de la qualification des jeunes, en autonomie et en décalage par rapport au marché de l'emploi (et ce malgré les multiples initiatives de rapprochement (formation en alternance, compétences, centres de références, bassins de vie.) tout en étant fortement inégalitaire[19] et en échouant à assurer à une partie significative des jeunes de classes populaires les compétences, qualifications et certifications nécessaires pour accéder et se stabiliser sur le marché de l'emploi ;
- un marché du travail relativement régulé (niveau de salaire, indexation, définition de l'emploi convenable) et protégé qui favorisent plutôt la stabilité des salariés en place, mais le développement croissant des formes d'emplois précaires, temporaires et partiels pour les jeunes (peu qualifiés) ;
- un système de protection sociale (assurance chômage et assistance sociale) qui assurent une fonction de filet de sécurité, y compris pour les jeunes qui sont proportionnellement les plus nombreux à en bénéficier ;
- une influence croissante, mais encore comparativement relativement modérée, des tendances à l'œuvre au niveau européen : activation, formation tout au long de la vie, flexibilité.

Certaines de ces caractéristiques sont exacerbées dans le contexte de la Région bruxelloise (dualisation du système scolaire, désindustrialisation et exigences fortes de qualification du marché de l'emploi). Ces données sont également à contextualiser dans les dynamiques *urbaines* (ségrégation spatiale, logique de quartiers), *démographiques et migratoires* (augmentation de la population en âge de travailler de 13, 7 % en RBC entre 1997 et 2008[20] -, augmentation importante et prévisible des jeunes générations à Bruxelles et solde migratoire positif[21]) et *sociologiques* (inégalité sociales et ethnicisation des rapports sociaux).

La situation spécifique des jeunes dans l'espace transitionnel à Bruxelles doit aussi, pour être pleinement comprise, prendre en compte les caractéristiques et les dynamiques socio-culturelles et identitaires des jeunes eux-mêmes (entre apathie et « rage », code de l'honneur et consumérisme, orgueil et auto-dévalorisation, stratégies utilitaristes et jeu perdant, victimisation et menace...) dans leurs différents rapports sociaux (générationnels, ethniques, de genre, de classe). La situation des jeunes n'est pas que le résultat d'une somme de facteurs « objectifs » (niveau de scolarité, caractéristiques du marché de l'emploi), elle est aussi le résultat et l'expression des jeux d'acteurs (y

---

[17] Barbier J.C., *Analyse comparative de l'activation de la protection sociale en France, Grande-Bretagne, Allemagne et Danemark dans le cadre des lignes directrices de la stratégie européenne pour l'emploi,* Centre d'études de l'emploi, 2006, rapport de recherche pour la DARES.

[18] Niemeyer B., *De l'école à l'emploi : Les dilemmes de la recherche comparative sur la transition en Europe*, Revue européenne de formation professionnelle n°14, 2007.

[19] Inégalités sociales et scolaires qui sont par ailleurs fortement ethnicisées

[20] Pour 3,7% en Flandre et 5, 2% en Wallonie.

[21] 8% de la population active de la RBC a immigré récemment.

compris avec les employeurs et les institutions) dont les jeunes sont à la fois subjectivement les victimes et structurellement les acteurs dominés.

La prise en compte du jeu d'ensemble implique également de distinguer différents niveaux analytiques, sans les hiérarchiser par un lien de dépendance causale, mais en reconnaissant l'autonomie relative entre un niveau d'analyse *macro-sociologique*, portant sur les « modèles nationaux » et les tendances transnationales (Etat, partenaires sociaux, acteurs économiques et politiques transnationaux…), un niveau *méso-sociologique* qui porte sur les relations entre acteurs collectifs et institutions (de l'enseignement, de la formation, de la protection sociale, de l'emploi) au sein de l'espace national ou régional, un niveau *micro-sociologique*, qui est celui de la saisie du *modus operandi* des dispositifs particuliers de transition (l'évaluation des effets et de l'impact d'une mesure), voire un niveau *nano-sociologique* qui serait celui dont l'individu est l'unité d'analyse, individu au centre d'une expérience ou d'une *gestion identitaire et relationnelle*[22] dont il doit articuler différentes logiques d'action potentiellement contradictoires tout au long de sa trajectoire biographique. Ces différents niveaux d'analyse constituent également autant de niveaux d'action et de responsabilité différents.

Figure 3 : les niveaux d'action et de responsabilité dans les transitions[23]

La structure du Système social et économique	**L'action publique et institutionnelle**	**Les dispositifs pris « un à un »**	**Les individus**
Niveau MACRO Les modèles et les tendances	***Niveau MESO*** Les stratégies Les instruments Les articulations	***Niveau MICRO*** Les dispositifs concrets	***Niveau NANO*** de la trajectoire et de d'expérience individuelle
Responsabilité systémique et collective	**Responsabilité politique et institutionnelle**	**Responsabilité organisationnelle et interactionnelle**	**Responsabilité individuelle**
Etat, acteurs collectifs, choix politiques centraux, dimension à l'échelle internationale et nationale	Les acteurs intermédiaires (autorités régionales, institutions, instances de concertation)	Opérateurs concrets : organisations et agents des services publics d'emploi et du secteur de l'insertion	Individus Caractéristiques Représentations Stratégies

3. Réguler et sécuriser les transitions

La troisième balise consiste à *lever l'ambiguïté véhiculée par la promotion d'une approche en terme de transition.* En effet, tout comme le discours et les dispositifs de l'activation, l'approche par les transitions est ambivalente : d'une part, elle peut être guidée par la volonté de supprimer toutes les intermédiations et régulations pour aboutir à un « marché parfait », à l'information transparente, où l'offre et la demande d'emplois se rencontreraient dans un « matching » automatisé ; d'autre part, et c'est l'option qui est ici défendue, l'approche par les transitions peut conduire à reconstruire des régulations spécifiques *pour sécuriser les transitions*.

En effet, à travers les réformes et les évolutions du marché et des politiques de l'emploi, de la formation et des systèmes de protection sociale, et à partir de la promotion de notions comme « l'employabilité », la « flexibilité » ou « la flexicurité », « l'harmonisation

[22] Bajoit Guy et Franssen Abraham., *Les jeunes dans la compétition culturelle*, Paris, PUF, 1995.

[23] Schéma inspiré de : Liénard Georges, *Les dispositifs d'accompagnement, de suivi et de contrôle des chômeurs ou l'activation*, communication au colloque de l'Université populaire de Wallonie, L'insertion socioprofessionnelle : du désir au devoir de travailler, Huy, 5 novembre 2008.

et la transférabilité des compétences », le « lifelong learning », l'« activation », différentes mesures et discours participent de la même *idéologie mobilitaire*, d'un même référentiel de l'activation et de la transition généralisée. Aux cloisonnements institutionnels et aux découpages temporels et statutaires, il s'agit de substituer le principe d'une mobilité continue des personnes vers et sur le marché du travail, faisant de chaque individu un entrepreneur pluri-actif de lui-même, veillant à son « capital employabilité », trouvant tout naturel de se "réorienter", de reprendre une formation, ...

Accompagnant les évolutions propres au marché de l'emploi lui-même vers plus de flexbilité et la multiplication des emplois a-typiques (intérimaires, à temps partiel, temporaires, sous statut d'« indépendant » plutôt que de salarié...), cette promotion d'un référentiel de la transition permanente et généralisée s'effectue notamment par la systématisation d'instruments de mesure standardisés de l'employabilité et de mise en équivalence des « profils de compétences » afin de fluidifier les relations entre les systèmes d'éducation, de formation et le marché de l'emploi. Des mesures telles que la mise en place d'un cadre européen de certification en vue permettre aux employeurs de mieux apprécier le profil, le contenu et la pertinence des certifications proposées sur le marché de l'emploi, l'encouragement à la validation des acquis de l'expérience et à la formation continue participent de cet idéal mobilitaire. A l'horizon de ces processus de mise en équivalence, de mise en correspondance et de traçabilité, et à la faveur de l'informatisation et de la connexion des bases de données (des offres et des demandes d'emploi), pointe le fantasme « googlelien » d'un marché de l'emploi rendu « parfait » et « transparent » par le *« profiling exhaustif »* et le « *matching intégral* ».

La limite de cette idéologie mobilitaire est qu'elle tend à accentuer la compétition entre les individus ainsi échelonnés et cela au détriment des « moins employables ». La course à l'employabilité ne fait qu'accentuer la compétition entre individus. Le déclassement des uns est toujours relatif au classement des autres. Sur la vague de la compétition et dans le passage de la lutte des classes à la lutte des places, il y a bien des surfeurs et des galériens. *« Je suis comme vous, je ne sais pas de quoi demain sera fait »* dira naïvement ou cyniquement un jeune dirigeant d'entreprise invité à débattre avec un groupe de jeunes chômeurs peu qualifiés...

A l'inverse de cette dérégulation des intermédiations en faveur d'un capitalisme « liquide » cherchant à réaliser, selon l'expression évocatrice de Deleuze et Guattari[24], une « intégrale des flux décodés », une approche positive des transitions plaide au contraire pour la construction de régulations spécifiques, encastrées dans le tissu social et économique local, reposant sur l'engagement conventionnel et contractuel des institutions, des entreprises et des collectifs.

Dans cette perspective, Bernard Gazier énonce 4 principes pour définir ce que doivent être des « transitions positives» :

- « Elles doivent accroître le pouvoir des personnes et des groupes qui les effectuent sur leur propre carrière, et élargir l'espace de leur propre choix ;

- La solidarité entre les différentes composantes de la société doit unifier leur gestion collective, de manière à éviter à ce que les plus favorisés des travailleurs ne gèrent pour leur compte des mobilités confortables pendant que d'autres en seraient réduits à de mauvaises conditions « transitionnelles » ;

- La pratique du co-financement doit être instaurée chaque fois que c'est possible afin d'associer chaque partie prenante au succès des transitions ainsi organisées ;

- Le management par objectifs doit permettre d'affirmer une logique de décentralisation et d'appropriation par les acteurs concernés »[25].

---

[24] Deleuze G ; Guattari F., *Mille Plateaux – Capitalisme et schizophrénie 2*, Les éditions de Minuit (coll. « Critique »), Paris, 1980.

[25] Bernard GAZIER, Sécuriser les transitions, in Vivianne Châtel (éd.), Les temps des politiques sociales, Academic Press Fribourg, Res Socialis, vol 34, 2008, pp.95-115.

4. Evaluer les dispositifs de transition et partager les enseignements

La quatrième balise se situe au niveau *de l'analyse des dispositifs spécifiques de l'espace transitionnel*. Que faire et comment faire concrètement pour favoriser une transition positive des jeunes vers l'emploi ? La multiplication des mesures et des dispositifs, relevant de différentes logiques d'intervention, destinés à des publics spécifiques, constitue un champ d'expérience dont il est nécessaire de dégager les enseignements.

Cette investigation des pratiques est d'autant plus indispensable que l'espace transitionnel est un espace relativement neuf et hétérogène, en construction et en remaniement constant. Il n'y a pas un "mode d'emploi" unique pour mener à l'emploi les jeunes qui en sont le plus éloignés, ni même de "livre de recettes consacrées". Il faut donc aller dans les cuisines, identifier les ingrédients, soulever les couvercles des casseroles dans lesquelles se mijote de "l'employabilité" et, surtout, observer et s'entretenir avec les opérateurs qui s'affairent, pour recueillir leurs "know how" et les contextualiser.

Le tableau qui suit reprend, sous forme de questions opérationnelles, les principales dimensions de la description et de l'analyse des dispositifs de transition.

Figure 4 : Cadre d'analyse des dispositifs de l'espace transitionnel dédiés aux publics jeunes

<table>
<tr>
<td rowspan="6">POURQUOI ?
- Quelles sont les hypothèses causales et hypothèses d'intervention</td>
<td>POUR QUI ?
- Quels sont les jeunes touchés par le dispositif ?
- Quels sont les jeunes exclus/qui décrochent ?
- Quels sont les jeunes non touchés ?
=> degré de spécialisation du groupe cible et prise en compte des effets de sélection</td>
<td rowspan="6">AND SO WHAT ?
- Quels sont les impacts (changement de comportements, de représentations, de situation des différents acteurs) et quels sont les effets (voulus/imprévus ; bénéfiques/pervers ; quantitatifs/ qualitatifs ; objectifs/subjectifs) ?

EVALUATION en fonction des critères de :
- effectivité
- efficacité
- efficience
- pertinence
- cohérence
- équité</td>
</tr>
<tr>
<td>SUR QUOI ?
- Quelles sont les dimensions de l'expérience du jeune sur lequel agit le dispositif ? (par exemple : formation, information, confiance en soi, socialisation comportements et stratégies, ressources, ...)
- Quelles sont les dimensions des autres acteurs sur lesquelles agit le dispositif ? (par exemple représentations des employeurs, modalités d'accueil du jeune en entreprise...)</td>
</tr>
<tr>
<td>COMMENT ?
- Il s'agit de la question centrale. Il s'agit ici de caractériser et de décrire finement le modus operandi : procédures et processus, outils concrets et pratiques (relationnelles, d'animation,..)</td>
</tr>
<tr>
<td>PAR QUI ?
- Qui sont les intervenants ? (profil, formation, compétences, équipe, ..)</td>
</tr>
<tr>
<td>QUAND ?
- A quels moments de la trajectoires du jeune ? Avec quelle fréquence ? Durée ? Séquences ?</td>
</tr>
<tr>
<td>OU ?
- Localisations des actions : intra muros/ extra muros/ milieu de vie/ entreprise</td>
</tr>
</table>

	AVEC QUI ? - Partenariats, mode d'échanges entre acteurs, structuration du réseau	
CARACTERISTIQUES INSTITUTIONNELLES ET ORGANISATIONNELLES PERTINENTES		
POINTS FORTS/POINTS FAIBLES		
LEARNING EFFECTS (interesting practices) (outils, pratiques, stratégies à diffuser)		

Au-delà du cadre formel de description et d'évaluation, quelques leçons peuvent déjà être dégagées de l'évaluation de plusieurs dispositifs[26]. Il s'agit notamment de privilégier les dispositifs intensifs et les trajets courts vers l'emploi. Un des paradoxes des parcours d'insertion est qu'ils tendent à s'allonger d'autant plus que le jeune est moins qualifié. Or précisément, ce sont ces jeunes qui sont souvent les plus rétifs à la reproduction de logiques d'apprentissage formel et d'insertion différée sur le marché de l'emploi. En ce sens, la comparaison de différents dispositifs d'insertion permet de souligner l'importance du caractère intensif du dispositif et des possibilités effectives d'insertion dans l'emploi qu'il propose (voire des quasi garanties en la matière). Une fois l'insertion amorcée, on soulignera tout autant l'importance de la poursuite d'un accompagnement *dans l'emploi* permettant une triangulation de la relation employeur - stagiaire/employé.

5. Assurer les connexions internes et externes de l'espace transitionnel

La cinquième balise porte sur *l'établissement des connexions internes et externes à l'espace transitionnel*. Au-delà de chacune des composantes principales (enseignement, système de protection sociale, marché de l'emploi) et des dispositifs de transition considérés un à un, c'est bien la la façon de les articuler ou non qui détermine la cohérence d'ensemble de l'action publique ou, au contraire, son caractère éclaté et fragmenté. Ces enjeux d'articulation et de gouvernance[27] sont d'autant plus complexes que les différentes politiques, stratégies et dispositifs se sont historiquement constitués de manière cloisonnée et dispersée, en fonction des niveaux de pouvoir, des découpages de compétences, des initiatives des uns et des autres.

Comment coordonner l'action publique en matière d'enseignement, emploi, formation, protection sociale ? Plus spécifiquement, comment coordonner les différents acteurs et dispositifs de l'espace transitionnel pour que leurs actions conjointes favorisent effectivement une transition positive des jeunes entre l'enseignement et le marché de l'emploi? C'est là que se joue la fonction propre de l'action politique dans son rôle de régulation et de pouvoir ensemblier, chargé de donner une cohérence et une continuité à des stratégies et à des dispositifs qui, pris isolément, ont des effets propres limités, voire peuvent se révéler contre-productifs s'ils sont mal agencés.

A Bruxelles plus qu'ailleurs, l'espace transitionnel est particulièrement dense et hétérogène, s'étant constitué à partir d'une diversité d'initiatives associatives ou publiques. Il en résulte un agencement « multicouches », « multi-opérateurs » et « multi-logiques » dont d'aucuns critiquent le manque de lisibilité et la complexité. Il est aujourd'hui admis qu'une meilleure structuration des différentes stratégies et dispositifs est porteuse de différentes plus values : diminution du nombre d'intervenants,

[26] Voir notamment : Un autre regard sur les jeunes enlisés dans le chômage : recommandations et facteurs de réussite, pour l'insertion des jeunes peu qualifiés, Publication de la Fondation Roi Baudouin. Co-auteurs : DARQUENNE Raphaël, VAN HEMEL Line, FRANSSEN Abraham, STRUYVEN Ludo, VANDERBORGT Yannick , 2009, Bruxelles, ISBN 13 : 978-2-87212-588-3. Disponible sur le site de la Fondation Roi Baudouin, http://www.kbs-frb.be/

[27] La gouvernance étant ici entendue comme la capacité de pilotage et de mobilisation d'une diversité d'acteurs et de ressources, publiques, para-publiques, associatives, privées pour la poursuite et l'atteinte de finalités. En l'occurrence, on peut même faire référence à la notion de « gouvernance à niveaux multiples ».

clarification des rôles, partenariats facilités, complémentarité des services, meilleure visibilité pour les demandeurs d'emploi et pour les employeurs,….

En l'état actuel, cette structuration du réseau est assurée par différents instruments et outils :

- Par le rôle de « régisseur ensemblier » confié à Actiris et Bruxelles Formation qui sont, respectivement pour l'accompagnement et la formation, destinés à gérer et à structurer le système de l'insertion socioprofessionnelle bruxellois via l'établissement de conventions de partenariat avec les différents opérateurs;
- Par l'intégration formelle des différentes actions et interventions autour du concept de « parcours d'insertion » censé baliser à la fois les différents types d'action (formation généraliste, pré-qualifiante, qualifiante, aide à la recherche d'emploi...) et d'étapes à parcourir par les usagers ;
- Par les concertations locales, qui sont organisées sur base zonale (6 zones). La mise en place de Maisons de l'Emploi (regroupant un ensemble d'opérateurs en vue de simplifier les services aux demandeurs d'emploi) a pour but de renforcer cette structuration des partenariats, cette fois-ci au niveau communal (19 communes) ;
- Par la circulation de l'information entre partenaires via le réseau des plates-formes pour l'emploi (RPE), destiné à l'amélioration de la gestion des flux des publics via l'échange d'informations entre opérateurs sur les parcours des personnes.

De manière générale, cette structuration croissante marque le passage « des projets pilotes » au « dispositif d'ensemble ». Elle est permise et va de pair avec le renforcement d'une logique gestionnaire et de rationalisation (systématisation des procédures, homogénéisation des référents, mise en réseau des données et information, souci de traçabilité des données et des usagers...).

Il faut toutefois souligner les ambiguïtés inhérentes aux références au travail en réseau et en partenariat. Du point de vue des opérateurs hors service public d'emploi, cette volonté de structuration croissante est en effet ressentie de manière ambivalente, entre reconnaissance de leur rôle et sentiment de perte d'autonomie et de spécificité, entre établissement de liens de partenariat « paritaires » et liens de subordination fonctionnelle (auxquels renvoient les notions d'« opérateurs », de « prestataires » ou de « missions déléguées », voire de « sous-traitants »). Il y a là une tension entre une conception plus « étatiste » de l'action publique (donnant la primauté aux pouvoirs publics dans la définition du bien commun et l'imposition de normes) et une conception davantage négociée avec les acteurs de la société civile.

La structuration de l'espace transitionnel par l'articulation des champs de la formation et de l'insertion reste de plus inachevée : la formation des « Classes moyennes » (EFPME/SFPME) n'est par exemple pas reprise dans les partenariats avec l'opérateur public de formation. Cette structuration n'intègre pas plus ou si peu les acteurs de l'enseignement qui participent de l'espace transitionnel : l'Education pour adultes dispensée par l'Enseignement de promotion sociale qui assure de fait une part importante de formation professionnelle à Bruxelles[28], mais également l'enseignement en alternance dispensé par les CEFA[29], voire les stages de l'enseignement qualifiant de « plein exercice ».

En l'état actuel, cette structuration en un dispositif global et intégré d'insertion socioprofessionnelle laisse donc pour le moins subsister un certain nombre de « marges

[28] Le dernier Etat des lieux de la formation professionnelle produit par la CCFEE estimait à environ 43.000 le nombre d'individus en formation dans l'Enseignement de promotion sociale à Bruxelles, dont un peu plus de 30% de moins de 25 ans. Voir État des lieux de la formation professionnelle à Bruxelles 2005-2006, CCFEE, Bruxelles, décembre 2007.

[29] Notamment pour des publics qui ne sont plus sous obligation scolaire. Ils constituent 38 % de la population des CEFA en 2010. Voir La Formation en Alternance à Bruxelles, Rapport de synthèse, Isabelle Allinckx, CCFEE, février 2011, p. 10.

de manœuvre », que l'on pourrait, selon les points de vue, aussi qualifier de « zones grises », d' « incohérences » ou de « points de tensions potentiels » dans les relations entre les différents partenaires. En effet,

- *les portes d'entrée peuvent être multiples, même s*i l'inscription en tant que demandeur d'emploi auprès des services publics régionaux est, en principe, devenue une condition d'accès à nombre de dispositifs ;
- *les philosophies et les modalités d'accompagnement proposés par les différents opérateurs peuvent être sensiblement divergentes* (notamment dans le rapport plus ou moins assumé à la contrainte, et dans la prise en compte ou non des dimensions hors travail);
- *la responsabilité de l'accompagnement est source de tensions.* En l'état actuel, dans son parcours, le jeune se trouve confronté à différents interlocuteurs qui peuvent chacun prétendre, de manière légitime, être le référent principal. Entre le contrat de recherche active d'emploi établi, vérifié et sanctionné par le facilitateur de l'Onem avec le jeune, la « Construction de Projet professionnel » établie avec un conseiller d'Actiris ou avec le référent d'un opérateur – comme les Missions Locales – auquel cette faculté a été accordée, et le « contrat de formation » établi pour le prestataire de formation ;
- *la responsabilité de la mise à l'emploi,* que les services publics d'emploi revendiquent comme une prérogative, mais qui est inhérente à des dispositifs tels que les Ateliers de Formation par le Travail ou la Formation professionnelle individuelle en entreprise.

Deux conceptions sont en tension :

- celle où l'on a affaire à une série de micro-dispositifs intégrés chargés chacun d'une mission globale « tout en un » d'accompagnement, de formation et de mise à l'emploi ;
- celle où l'intégration est assurée dans le cadre d'un parcours d'insertion, dont les prestations sont effectuées de manière modulaire par une diversité d'opérateurs – chacun étant strictement appelé à ne pas « déborder de sa mission », et dont la cohérence d'ensemble est assurée, tant du point de vue de la programmation de ces différentes prestations que du suivi transversal des parcours individuels, par le Service Public Régional d'Emploi. C'est en Wallonie la conception qui prévaut, en principe, dans le cadre du DIISP (Dispositif Intégré d'Insertion SocioProfessionnelle)[30].

Quoi qu'il en soit des agencements institutionnels et organisationnels internes à l'espace transitionnel, l'enjeu central est d'assurer les c*onnections externes*, à la fois en amont, avec les systèmes d'enseignement et de formation, et en aval avec l'emploi. A défaut, le risque est celui de la constitution d'un espace social et institutionnel secondaire et semi-autonome dans un enchevêtrement réticulaire de dispositifs dans lequel se perdent les usagers, les opérateurs et les gestionnaires eux-mêmes. Le travail en réseau peut, si l'on n'y prend garde, favoriser des dynamiques de transfert et de circulation des individus, passant d'une prise en charge à une autre, au fil de trajectoires gérées dans les couloirs d'un réseau interconnecté de services et d'institutions, dans un espace social de compensation en marge de la société.

Une conséquence de la confusion liée au jeu croisé des interventions peut dès lors être *l'enlisement des situations* prises dans l'engrenage sans fin d'une « machine gestionnaire ». Mis en place pour favoriser et accélérer la transition des jeunes vers l'emploi, l'espace transitionnel court alors le risque de constituer un labyrinthe plus qu'un tremplin. Les jeunes eux-mêmes deviennent parfois de véritables spécialistes de l'ISP, et

[102]« *Le Dispositif s'adresse à des personnes ayant besoin de plusieurs démarches et actions pour atteindre leur objectif d'insertion socioprofessionnelle. Cela nécessite à la fois un fil conducteur assuré par le conseiller référent du FOREM et une articulation entre les actions des différents intervenants* » (Extrait de la brochure de présentation du DIISP, Vade Mecum destiné aux opérateurs, site du FOREM).

vont de dispositifs en dispositifs, sans jamais quitter le monde de l'insertion pour rejoindre celui de l'emploi stable.

À cet égard, il faut interroger les logiques qui consistent à faire de la « mise en mouvement » une fin en soi. Comme le soulignent Orianne, Moulaert et Maroy dans les conclusions de leur recherche sur la mise en oeuvre des dispositifs d'activation, « la première dérive consisterait à déconnecter totalement les finalités subjectives du travail des professionnels (travailler à l'employabilité) des attentes politiques (mettre à l'emploi), autrement dit, déconnecter le lien entre le travail sur l'employabilité et la mise à l'emploi ; dans ce cas, le travail d'insertion se réduirait à une pure assistance psychologique d'exclus du marché du travail et le dispositif intégré d'insertion ne serait plus qu'un « mode d'emploi pour l'employabilité »[31].

Il est par conséquent essentiel de renforcer, aux différents niveaux, mais surtout au niveau opérationnel du parcours du jeune, les connexions au marché de l'emploi, dans ses différents segments : emplois privés marchands, aidés ou non, emplois publics, emplois dans l'économie sociale. Pour avoir du sens, le parcours d'insertion ne peut se contenter de conduire les jeunes « au seuil de l'emploi » ou dans une antichambre : il doit être en mesure d'assurer une perspective effective. C'est à cette condition que l'engagement contractuel des différentes parties, dont le jeune, peut être fondé et que peuvent être clarifiées les responsabilités de chacun. Une piste féconde consiste à bien identifier la pluralité des mondes sociaux de l'insertion. C'est en effet un raccourci et une réduction que de parler « du marché du travail » au singulier et de postuler que la rencontre des agents (offreurs d'emploi et demandeurs d'emploi) s'effectue selon la seule rationalité économique d'ajustement de l'offre et de la demande dans un modèle économétrique pur.

Comme le souligne Claude Dubar, « les parcours d'insertion ne peuvent être ramenés à une logique unique, à une rationalité purement économique. Mais cela ne signifie pas que l'insertion soit soumise au hasard et à l'éclatement des conduites individuelles : on peut repérer des logiques socialement construites à travers l'expérience familiale, scolaire et relationnelle. Ces logiques typiques dépendent certes des contextes économiques de l'insertion, mais elles sont aussi des croyances (plus ou moins) partagées par des catégories d'acteurs éducatifs, professionnels mais aussi "intermédiaires" de l'insertion (formateurs, médiateurs, conseillers, coordinateurs). C'est pourquoi les recherches parviennent parfois à reconstruire des filières ou des réseaux au sein desquels tous les acteurs partagent la même logique ou, du moins, des logiques compatibles entre lesquelles se construisent des compromis aboutissant à telle ou telle forme d'emploi et à telle ou telle "manière de recruter".

Le monde de l'apprentissage, des petites et moyennes entreprises, de la formation sur le tas, des relations locales de voisinage n'est pas le monde de l'administration, des concours, des formations universitaires générales et de l'emploi bureaucratique à vie. Ces deux mondes diffèrent également de celui de la grande entreprise compétitive, de la concurrence sur les emplois "régulée" par des cabinets de recrutement et la logique de la compétence ou de l'expertise. Quant au monde des dispositifs publics d'insertion, des stages d'attente et des professionnels de la relation d'aide, il est souvent le plus éloigné des segments du marché du travail au sein desquels se font les recrutements ordinaires. C'est la raison pour laquelle il n'est fréquemment connecté qu'à des formes diverses "d'emplois aidés", parmi les plus précaires, relevant de l'économie sociale ou de la solidarité citoyenne »[32].
« Dans cette perspective, l'accès à l'emploi doit être analysé comme la résultante d'interactions complexes qui se situent généralement à deux niveaux : au niveau institutionnel (macro) des politiques et dispositifs inséparables d'une conjoncture

[31] Orianne J.-F., Moulaert T., Maroy, C., Vandenberghe V., Waltenberg F., *Mise en œuvre locale des formules d'activation des politiques de l'emploi*, Gent, academia, 2004.

[32] Dubar Claude, « Entre éducation et travail : les acteurs de l'insertion », *Éducation et Sociétés* n° 7/2001/1

historique déterminée et de points de vue "sociétaux" sur les relations entre éducation et travail; au niveau individuel (micro) des relations stratégiques et compréhensives entre les acteurs d'un système d'action localisé ou sectoriel (Demazière & Dubar 1994). Les acteurs sociaux concrets déploient des stratégies qui renvoient à des intérêts mais aussi à des valeurs, à des objectifs économiques mais aussi à des affinités "culturelles", à des ressources stratégiques mais aussi à des parcours biographiques ».
Dans cette perspective également, une des missions et fonctions des « intermédiaires de l'insertion et de la transition » pourrait être d'identifier, mobiliser et construire différents "mondes de l'insertion" permettant de coordonner des acteurs de l'entreprise, des intermédiaires de l'emploi, des partenaires éducatifs et des segments de jeunes socialement identifiables.

6 – Prendre en compte les mondes vécus des jeunes

La sixième balise consiste à *prendre en compte, dans le cadre d'analyse comme dans l'action publique, les « mondes vécus » des jeunes en transition*.

En effet, pour une part parfois déterminante, les trajectoires des personnes échappent aux parcours balisés. Non seulement les dispositifs n'ont pas toujours l'effet escompté- ils peuvent même avoir des effets pervers lorsqu'ils sont vécus comme une épreuve démotivante, stigmatisante ou sans issue-, mais surtout ils ne représentent, du point de vue des individus, qu'une partie parfois minime et périphérique de leur expérience sociale. C'est « ailleurs » que cela se passe souvent, dans les rapports familiaux, dans les dynamiques souterraines de la sociabilité juvénile, dans le rapport de soi à soi, dans tout ce qui conditionne et influence leurs représentations et leurs stratégies à l'égard des institutions sociales et du marché de l'emploi.

Le point de vue des planificateurs et des opérateurs n'est jamais celui des usagers. Au moment de chercher à évaluer une action publique en vue de l'améliorer il est donc essentiel de ne pas être prisonnier des catégories instituées (celle de la légalité et des conceptions dominantes de la normalité sociale). La conception de la vie bonne dont sont porteuses les institutions n'est pas forcément celle des individus. Méthodologiquement, c'est souvent « vu d'en bas » que s'éclaire le mieux le fonctionnement pratique des institutions et des dispositifs: l'expérience d'un jeune en décrochage nous en dit autant sur le fonctionnement du système scolaire que les propos avisés d'un pédagogue. Il y a là matière et ressource à une autre analyse de l'espace transitionnel, à la fois complémentaire et en contrepoint aux savoirs et cadres cognitifs de l'action publique.

Comment les jeunes s'approprient-ils les dispositifs qui leur sont destinés et les discours, en particulier celui de l'activation, dont ils sont l'objet et les destinataires ? Se conforment-ils à l'image du jeune cherchant à attraper « Lucky Bunny », le lapin virtuel qui dans le clip du FOREM symbolise l'emploi convoité ?

Il est important d'être conscient de la diversité des trajectoires de transitions des jeunes. Comme le disait Bourdieu « la jeunesse n'est qu'un mot », tant ce vocable recouvre une hétérogénéité de situations et de trajectoires. Ainsi, selon les données Eurostat en 2007 (qui présentent des données agglomérées au niveau national), pour près de la moitié des jeunes, la transition entre enseignement et emploi n'est pas problématique, la fin des études débouchant sur un accès rapide à l'emploi. Sans surprise, le niveau de diplôme obtenu reste le meilleur prédicteur d'une insertion rapide dans l'emploi (quoique différée par les années d'études). Parmi l'autre moitié de jeunes, plusieurs trajectoires typiques doivent encore être distinguées : celle d'un accès différé à l'emploi (13%), celle ou c'est la précarité et le chômage qui domine (22%), celle de l'exclusion et du retrait du marché de travail (8%), celle de la reprise d'études (7%) qui peut être interprétée comme une réaction aux difficultés et aux insatisfactions liées à l'entrée dans la vie professionnelle.

On observe des différences sensibles en matière d'insertion dans l'emploi en fonction du sexe, du niveau d'éducation, de la nationalité et de la région de résidence :la participation des femmes à l'emploi est, au départ, semblable à celle des hommes mais

elle diminue au fil du temps ; le taux d'emploi des ressortissants non européens est faible et tend à diminuer, alors que celui des Belges augmente avec le temps ; avec le niveau de qualification, c'est la région de résidence qui a le plus d'influence sur les transitions de et vers l'emploi ;

En Belgique, la combinaison scolarité-emploi est rare. L'alternance chômage-emploi semble dominer la phase d'insertion pour près d'un jeune sur quatre; plus d'un sur dix connaît une période prolongée de chômage avant d'accéder à l'emploi[33].

Dans le même sens, sur base de la population des 22.000 jeunes de 18 à 25 ans qui se sont inscrits au FOREM (région wallonne) en juin-octobre 2009, et en combinant le critère de la vitesse et celui de la durée de l'insertion, mesurées 6 mois après leur première inscription, une étude du FOREM[34] met en évidence que près de la moitié des jeunes (10.244) ne sont pas insérés dans l'emploi dans les 6 mois, tandis que tous les autres ont connu au moins une première période d'emploi, voire une insertion durable dans l'emploi[35].

C'est donc un segment de la jeunesse qui cumule à la fois les facteurs défavorables et les effets de relégation, sélection et écrémage, tant sur le marché de l'emploi que parfois au sein même de l'espace transitionnel. Dans un contexte de rareté relative des ressources (d'accompagnement, de formation, de stages et surtout d'emplois, aidés ou non), cette différenciation progressive des publics tend à s'opérer de manière systémique et cumulative. En cela, après la première fonction de sélection, hiérarchisation et de triage opéré par le système scolaire, l'espace de l'insertion opérerait comme un second bac de « décantation ». Au sein même des différents groupes cibles, ce sont les jeunes présentant le meilleur profil (avec une importance forte des caractéristiques individuelles telles que la personnalité, la sociabilité, la motivation...) qui auront accès aux dispositifs les plus gratifiants (stage de qualité, formation qualifiante,...) et sauront le mieux en tirer parti. Ces expériences positives de transition agiront à leur tour comme signal positif pour la suite de leur insertion professionnelle et leur stabilisation dans l'emploi (cercle vertueux). A l'inverse, la fraction la plus précaire de la jeunesse risque bien d'être dans l'engrenage d'un cercle vicieux (d'où l'importance également de prévoir des dispositifs effectivement destinés aux jeunes les plus décrochés, « tels qu'ils sont »).

Sur le plan qualitatif, les études empiriques qui prennent la peine de comprendre les comportements de recherche d'emploi constatent la pluralité des aspirations, représentations et stratégies (négociées, conformistes, anomiques...) des jeunes à l'égard du travail[36], tout en veillant une nouvelle fois à ne pas réifier ces catégories, mais à bien en saisir la construction dynamique. Ainsi par exemple, la « manque de motivation » d'une partie de leur public, dont font état de nombreux opérateurs de l'insertion, peut largement être compris comme une adaptation secondaire aux premières expériences négatives, parfois anticipées, de la recherche d'emploi[37].

---

[33] Source : Données Eurostat 2007 pour la Belgique, citée par le rapport 2009 sur l'insertion des jeunes sur le marché du travail , Conseil Supérieur de l'Emploi, Belgique.

[34] Forem Analyse du marché de l'emploi et de la formation. Rapport d'étude, juin 2009, L'insertion au travail des jeunes demandeurs d'emploi wallons sortis de l'enseignement en 2008 ».

[35] Sur base de ces données, le rapport du FOREM conclut par l'interpellation suivante : « À une époque où un relatif consensus apparaît pour affirmer la nécessité de prendre en charge le jeune immédiatement à sa première inscription, l'analyse des constats peut inviter à un peu plus de nuances surtout si, à côté de l'efficacité recherchée par l'accompagnement, une aspiration à l'efficience est aussi présente. Plus de 10 000 jeunes connaîtront au moins un jour l'emploi dans les 90 jours calendrier de leur première inscription, les accompagner dès le début mérite un calcul du retour sur investissement ».

[36] Voir notamment : Orianne J.-F., Moulaert T., Maroy, C., Vandenberghe V., Waltenberg F., *Mise en œuvre locale des formules d'activation des politiques de l'emploi*, Gent, academia, 2004; ainsi que les travaux pionniers de Serge Paugam : Paugam S., *La disqualification sociale*, Paris, PUF, 1991.

[37] Référence: : « Un autre regard sur les jeunes enlisés dans le chômage : recommandations et facteurs de réussite, pour l'insertion des jeunes peu qualifiés », Publication de la Fondation Roi Baudouin. Co-auteurs : Darquenne Raphaël, Van Hemel Line, Franssen Abraham, Struyven Ludo, Vanderborgt Yannick , 2009,

7. Se donner les moyens de l'évaluation et du pilotage

La septième balise porte sur la *nécessité d'un pilotage réflexif et informationnel des transitions*. Sur le plan de la gouvernance, l'espace transitionnel bruxellois, dans ses composantes comme dans ses articulations externes et internes, est de facto un modèle polycentré et multi-niveaux, marqué par la pluralité des instances de pilotage, de concertation, d'avis. Prise une à une, chacune de ses instances à sa légitimité et sa fonctionnalité propre. Cette pluralité est en partie inhérente aux sociétés « complexes et auto-réflexives » contemporaines. Plus prosaïquement, elle renvoie surtout aux caractéristiques de la gouvernance européenne, du modèle politico-institutionnel belge et aux spécificités bruxelloises. Sans plaider pour un pilotage monopolistique qui serait contradictoire avec la nature même de l'espace transitionnel, on peut à tout le moins souhaiter une clarification du schéma de gouvernance de l'espace transitionnel en RBC. Les articulations souhaitées, tant internes qu'externes à l'espace transitionnels, entre les mondes de l'école et de la formation, ainsi que de l'emploi, dans une logique de régulation des transitions, nécessitent en Région bruxelloise d'imaginer un dispositif plus large permettant la concertation et l'engagement réciproque de l'ensemble des acteurs, afin d'assurer un pilotage global et cohérent de ces différents secteurs, en ce compris de l'opérationnalisation de leurs actions.

La capacité de pilotage est également tributaire de la qualité de l'appui informationnel, analytique et évaluatif. Sur ce plan également, une série d'outils ont été mis en place ces dernières années, dont l'Observatoire de l'Emploi. Il existe une profusion d'études, d'enquêtes, d'analyses, d'évaluations, de recherches, d'avis, de données portant sur tel ou tel aspect, ou telle ou telle composante, et menées à l'initiative de tel ou tel acteur. De même, les différentes institutions disposent de leurs propres bases de données et études, sans que celles-ci ne soient nécessairement accessibles ou compatibles entre elles (pluralité des nomenclatures, absence d'identifiant unique permettant un croisement des données, rétention d'information par souci de protection institutionnelle...). Ce qui fait notamment défaut, c'est la capitalisation, l'organisation et la mise à disposition de ces ressources informationnelles et cognitives morcelées, ce qui entraîne une sous-utilisation, des usages partiels ou instrumentaux de l'information et la répétition de démarches de connaissance et d'état des lieux qui repartent chaque fois à zéro. Compte tenu notamment de la nécessité d'une actualisation permanente, *à quand un Wikipédia de l'espace transitionnel ?*

A quand un laboratoire participatif des transitions qui, par exemple en région bruxelloise, permettrait aux différents acteurs concernés aux différents niveaux de responsabilité, de co-construire de manière réflexive l'action publique en matière de transition des jeunes entre l'enseignement et l'emploi ?

Références

Bajoit G. et Fransse A.., *Les jeunes dans la compétition culturelle*, Paris, PUF, 1995.

Barbier J.C., *Analyse comparative de l'activation de la protection sociale en France, Grande-Bretagne, Allemagne et Danemark dans le cadre des lignes directrices de la stratégie européenne pour l'emploi,* Centre d'études de l'emploi, 2006, rapport de recherche pour la DARES.

Baye, A ; Hindryckx, G ; Libon, C ; Jaspar, S (2005); Mesurer la transition entre l'école et la vie active en Wallonie : cadre conceptuel et canevas d'indicateurs internationaux, Discussion Papers n°0505, IWEPS, décembre 2005.

Bruxelles, ISBN 13 : 978-2-87212-588-3

Castra, D. (2003). *L'insertion professionnelle des publics précaires.* Paris, PUF « Le Travail humain», 2003.

Dubar C.,, « Entre éducation et travail : les acteurs de l'insertion », *Éducation et Sociétés* n° 7/2001/1

Esping-Andersen Gosta, Les trois mondes de l'Etat-providence. Essai sur le capitalisme moderne, coll. Le lien social, éd. PUF, 1999

Garonna P. et Ryan P., « Le travail des jeunes, les relations professionnelles et les relations sociales dans les économies avancées», *Formation Emploi*, n° 25, 1989, pp. 78–90.

Gazier, B., « Sécuriser les transitions », in Vivianne Châtel (éd.), *Les temps des politiques sociales, Academic* Press Fribourg, Res Socialis, vol 34, 2008, pp.95-115.

Knoepfel P., Larrue C., Varone F., *Analyse et pilotage des politiques publiques*, Verlag Rüegger, Zürich, 2006, p. 144.

Liénard G.,, *Les dispositifs d'accompagnement, de suivi et de contrôle des chômeurs ou l'activation*, communication au colloque de l'Université populaire de Wallonie, L'insertion socioprofessionnelle : du désir au devoir de travailler, Huy, 5 novembre 2008,.

Niemeyer B., *De l'école à l'emploi : Les dilemmes de la recherche comparative sur la transition en Europe*, Revue européenne de formation professionnelle n°14, 2007

Orianne J.-F., Moulaert T., Maroy, C., Vandenberghe V., Waltenberg F., *Mise en œuvre locale des formules d'activation des politiques de l'emploi*, Gent, academia, 2004.

Orianne J.-F., « Politiques actives d'emploi et professionnels de l'employabilité : critique et clinique », *Travail Emploi Formation* n°6, 2006, p. 53-92.

Paugam S., *La disqualification sociale*, Paris, PUF, 1991.

Vultur Mircea, La structuration de l'insertion professionnelle des jeunes par les modes de recrutement des entreprises ; In *Les jeunes et le travail.* Sylvain Bourdon et Mircea Vultur (dir.), 2007. Presses universitaires de Laval. PP. 129-153.

Rapports de recherche

Un autre regard sur les jeunes enlisés dans le chômage : recommandations et facteurs de réussite, pour l'insertion des jeunes peu qualifiés, Publication de la Fondation Roi Baudouin. Co-auteurs : DARQUENNE Raphaël, VAN HEMEL Line, FRANSSEN Abraham, STRUYVEN Ludo, VANDERBORGT Yannick , 2009, Bruxelles, ISBN 13 : 978-2-87212-588-3. Disponible sur le site de la Fondation Roi Baudouin, http://www.kbs-frb.be/

Evaluation des premiers emploi de la politique des grandes villes 2003-2007, Publication du SPF Intégration sociale, cellule « Politique des grandes villes », Co-auteurs : CHAMPETIER Brice, VAN HEMEL Line, FRANSSEN Abraham, STRUYVEN Ludo, VANDERBORGT Yannick, 2008.

Cadre d'analyse et d'évaluation de l'action publique (en région de Bruxelles-Capitale) en matière de transition des jeunes entre l'enseignement et l'emploi, Publication de la CCFEE, 2009. FRANSSEN Abraham (dir.), avec la collaboration de la CCFEE et de l'Agence Alter. Disponible sur www.ccfee.be

Rapport 2009 sur l'insertion des jeunes sur le marché du travail, Conseil Supérieur de l'Emploi, Belgique.

Forem Analyse du marché de l'emploi et de la formation. Rapport d'étude, juin 2009, L'insertion au travail des jeunes demandeurs d'emploi wallons sortis de l'enseignement en 2008 ».